

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data Subjek Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berasal dari penyebaran keusioner. Data dikumpulkan dengan cara memberikan perlakuan atau *treatment* kepada partisipan untuk berpartisipasi dalam penelitian eksperimen ini. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah 60 Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Bengkulu. Selain itu, untuk mengukur tingkat kesenangan subjek terhadap matematika, intensitas bermain puzzle, *self esteem*, dan daya tarik tugas subjek dilakukan dengan memberikan kuesioner pada masing-masing partisipan pada saat berlangsungnya eksperimen sehingga tingkat pengembalian keusioner adalah 100%. Deskripsi data partisipan dibagi berdasarkan jenis kelamin dan semester disajikan pada tabel 4.1

Tabel 4.1
Deskripsi Data Partisipan

Kriteria	Frekuensi	Persentasi
Jenis Kelamin		
Laki-laki	22	36,67%
Perempuan	38	63,33%
Total	60	100%
Semester		
5	40	66,67%
7	20	33,33%
Total	60	100%

Sumber: Data primer diolah, 2014(Lampiran 2)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah partisipan (subjek penelitian) dalam penelitian eksperimen ini adalah 66 orang, yang terdiri dari 22 (36,67%) orang laki-laki dan 38 (63,33%) orang perempuan. Jumlah partisipan keseluruhannya berasal dari S1 Reguler Akuntansi yang terdiri dari 40 orang (66,67%) semester 5 dan 20 orang (33,33%) semester 7.

Partisipan dalam penelitian ini dibagi menjadi empat kelompok berdasarkan kelompok *treatment* eksperimen. Pembagian kelompok dapat dilihat pada Tabel 4.2

Tabel 4.2
Jumlah Partisipan Berdasarkan Kelompok Eksperimen

		Skema Insentif Keuangan		Total	Persentase
		Tarif Tetap	Tarif Bertingkat		
Daya Tarik Tugas	Tertarik	16	16	32	53,33%
	Tidak Tertarik	18	10	28	46,67%
Total		34	26	60	100%

Sumber: Data primer diolah, 2014 (Lampiran 2)

Kelompok eksperimen dibagi berdasarkan daya tarik partisipan terhadap tugas yang diberikan dan skema insentif yang diterimanya. Daya tarik partisipan terhadap tugas diukur menggunakan skala *semantic differensial* 1-7, dimana nilai 1 berarti partisipan tertarik dengan tugas dan nilai 7 berarti partisipan tidak tertarik dengan tugas yang diberikan. Pembagian kelompok eksperimen dilakukan dengan membandingkan nilai mean daya tarik tugas awal untuk masing-masing partisipan dengan nilai median dari daya tarik tugas awal secara keseluruhan. Dari hasil olah data didapatkan nilai median dari daya tarik tugas awal secara

keseluruhan sebesar 2,00, yang artinya jika nilai mean dari daya tarik tugasnya $> 2,00$ dikategorikan sebagai partisipan dengan daya tarik tugas yang tinggi (bernilai 1), dan jika nilai mean dari daya tarik tugasnya $< 2,00$ dikategorikan sebagai partisipan dengan daya tarik tugas yang rendah (bernilai 2). Untuk skema insentif yang diberikan kepada partisipan dibagi menjadi dua skema (tarif), yaitu tarif tetap (bernilai 1) dan tarif bertingkat (bernilai 2) yang diberikan melalui pengambilan undian tarif yang disediakan oleh peneliti.

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat dilihat bahwa jumlah partisipan yang tertarik dengan tugas sebanyak 32 orang (53,33%), yang diantaranya 16 orang mendapatkan insentif dengan tarif tetap dan 16 orang dengan tarif bertingkat. Selanjutnya sebanyak 28 orang (46,67%) memiliki daya tarik tugas yang rendah (tidak tertarik dengan tugas yang diberikan), yang diantaranya 18 orang mendapatkan insentif dengan tarif tetap dan 10 orang dengan tarif bertingkat.

4.1.2. Statistik Deskriptif

Data hasil tabulasi diolah dengan menggunakan program SPSS versi 20.0 yang menghasilkan deskripsi statistik variabel penelitian. Tabel 4.3 menunjukkan statistik deskriptif antar variabel penelitian.

Tabel 4.3
Statistik Deskriptif

Variabel	N	Mean	Median	Min	Max	Std. Deviation
IPK	60	3,35	3,38	3,0	3,7	1,58
Intensitas Bermain Puzzle	60	4,61	4,00	1,0	7,0	1,75
Kesenangan Terhadap Matematika	60	5,51	6,00	1,0	7,0	1,35

Self Esteem	60	5,80	5,85	4,5	7,0	0,60
Daya Tarik Tugas Awal	60	2,34	2,00	1,0	5,7	1,09
Daya Tarik Tugas Akhir	60	1,85	1,85	1,0	3,2	0,55
Kinerja Tugas	60	81,75	85,0	40,0	130	21,34

Sumber: Data primer diolah, 2014 (Lampiran 3)

Statistik deskriptif ini menunjukkan nilai minimum dan maksimum untuk masing-masing variabel, dimana nilai minimum dan maksimal dari IPK yang dimiliki partisipan adalah berkisar antara 3,01 sampai 3,77 dengan nilai mean, median, dan standar deviasi berturut-turut adalah 3,35; 3,38; dan 3,0. Karena IPK memiliki standar deviasi yang lebih kecil dari nilai mean ($3,0 < 1,58$), maka dapat dipastikan bahwa IPK memiliki variasi data yang rendah. Tabel 4.4 menunjukkan gambaran umum dari IPK partisipan

Tabel 4.4
Statistik Deskriptif IPK Partisipan

IPK	Jumlah	Persentase
3,00 – 3,15	11	18,33%
3,16 – 3,31	7	11,67%
3,32 – 3,47	30	50%
3,48 – 3,63	11	18,33%
>3,64	1	1,67%
Total	60	100%

Sumber: Data primer diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas, diketahui bahwa partisipan dalam penelitian ini sebagian besar memiliki IPK 3,00 – 3,15 sebanyak 11 orang (18,33%), IPK 3,16 – 3,31 sebanyak 7 orang (11,67%), IPK 3,32 – 3,47 sebanyak 30 orang (50%), IPK 3,48 – 3,63 sebanyak 11 orang (18,33%), dan IPK >3,64 sebanyak 1 orang (1,67%).

Tingkat intensitas bermain puzzle partisipan diukur menggunakan skala dengan kisaran antara 1-7, dengan nilai tengah 4, dimana nilai antara 1-4 menunjukkan intensitas bermain puzzle yang rendah dan nilai 4-7 menunjukkan intensitas bermain puzzle yang tinggi. Berdasarkan Tabel 4.3, nilai minimum dan maksimum berkisaran antara 1-7 dengan mean, median, dan standar deviasi berturut-turut sebesar 4,61; 4,00; dan 1,75. Nilai mean sebesar 4,61 menunjukkan bahwa partisipan dalam penelitian ini memiliki tingkat intensitas bermain puzzle yang tinggi dan memiliki variasi data yang rendah karena standar deviasi lebih kecil dari nilai mean. ($1,78 < 4,61$). Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.5

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif Skala *Semantic Differensial*

Variabel	N	Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual
Intensitas Bermain Puzzle	60	1-7	1,0-7,0
Kesenangan Terhadap Matematika	60	1-7	1,0-7,0
<i>Self Esteem</i>	60	10-70	4,5-7,0
Daya Tarik Tugas Awal	60	7-49	1,0-5,7
Daya Tarik Tugas Akhir	60	7-49	1,0-3,2

Sumber: Data Primer diolah, 2014 (Lampiran 3)

Tingkat kesenangan partisipan terhadap matematika diukur menggunakan kisaran teoritis 1-7 (tabel 4.5), dengan nilai tengah 4, dimana nilai 1-4 menunjukkan tingkat kesenangan partisipan terhadap matematika rendah dan nilai 4-7 menunjukkan tingkat kesenangan partisipan terhadap matematika tinggi. Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui nilai mean, median, dan standar deviasi untuk tingkat kesenangan partisipan terhadap matematika berturut-turut adalah 5,51; 6,00; dan 1,35. Standar deviasi yang dimiliki variabel tingkat kesenangan terhadap matematika lebih kecil dari nilai meannya ($1,35 < 5,51$), yang berarti

variasi data dari tingkat kesenangan terhadap matematika rendah. Nilai mean sebesar 5,51 menunjukkan bahwa partisipan dalam penelitian ini memiliki tingkat kesenangan terhadap matematika yang tinggi.

Variabel *Self Esteem* diukur dengan skala *semantic differensial* 1-7 dengan 10 item pertanyaan. Berdasarkan tabel 4.5, diketahui bahwa kisaran teoritis dari *self esteem* adalah 10-70 Nilai tengah dari *self esteem* adalah 4, dimana nilai 1-4 menunjukkan bahwa partisipan memiliki tingkat kepercayaan diri yang rendah dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dan nilai 4-7 menunjukkan bahwa partisipan memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi terhadap tugas yang diberikan. Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui nilai minimum dan maksimum berkisar 4,5-7 dengan nilai mean sebesar 5,80 yang berarti partisipan dalam penelitian ini memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Standar deviasi lebih kecil dari nilai meannya ($0,60 < 5,80$) yang menunjukkan data memiliki variasi yang rendah.

Variabel daya tarik tugas awal diukur dengan menggunakan skala *semantic differensial* 1-7 dengan kisaran teoritis 7-49, dengan nilai minimum dan maksimum berkisar antara 1,0 - 5,7, dan kisaran teoritis adalah 7-49. Untuk variabel daya tarik tugas awal memiliki nilai mean, median, dan standar deviasi berturut-turut adalah 2,34; 2,00; dan 1,09. Standar deviasi dari daya tarik tugas awal lebih kecil dari nilai meannya ($1,09 > 2,34$), yang menunjukkan data memiliki variasi yang rendah. Nilai median daya tarik tugas awal digunakan sebagai titik tengah untuk menentukan tertarik atau tidaknya partisipan terhadap tugas yang diberikan. Jika nilai mean dari daya tarik tugas partisipan $> 2,00$ dikategorikan

sebagai partisipan dengan daya tarik tugas yang tinggi, dan jika nilai mean dari daya tarik tugas partisipan $< 2,00$ dikategorikan sebagai partisipan dengan daya tarik tugas yang rendah.

Variabel daya tarik tugas akhir memiliki nilai minimal dan maksimum berkisar antara 1,0 - 3,2 dengan kisaran teoritis antara 7-49 (tabel 4.5). Daya tarik tugas akhir memiliki nilai mean, median, dan standar deviasi berturut-turut adalah 1,85; 1,85; dan 0,55. Nilai yang digunakan sebagai titik tengah untuk menentukan tertarik atau tidaknya partisipan terhadap tugas yang diberikan adalah nilai median dari daya tarik tugas awal, yaitu 2,00. Berdasarkan tabel 4.3, diketahui bahwa standar deviasi lebih kecil dari nilai meannya ($0,55 < 1,85$), yang menunjukkan data memiliki tingkat variasi yang rendah.

Variabel kinerja tugas diukur dari seberapa banyak partisipan dapat menjawab tugas yang diberikan dengan menjumlahkan hasil dari tugas pertama dengan hasil dari tugas kedua dimana pada tugas pertama, jawaban yang benar dikali dengan 5 dan untuk tugas kedua, jawaban yang benar dikali dengan 10. Berdasarkan pada Tabel 4.3 diketahui nilai minimum dan maksimum dari kinerja partisipan berkisar antara 40 – 130. Adapun nilai mean, median, dan standar deviasi dari kinerja berturut-turut adalah 81,75; 85,0; dan 21,34. Variabel kinerja memiliki tingkat variasi data yang rendah karena standar deviasi lebih kecil dari nilai mean ($21,34 < 81,75$).

4.2. Analisis Pendahuluan

Dalam penelitian ini dilakukan analisis Uji Beda berupa Independent Sample T-test untuk memastikan homogenitas partisipan dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, dimana bila nilai probabilitas $> 0,05$, berarti partisipan memiliki variance yang sama. Variabel yang diuji seperti IPK, gender, intensitas bermain puzzle, kesenangan terhadap matematika, dan *self esteem* diharapkan memiliki tingkat signifikansi $> 0,05$ sehingga variabel tersebut tidak mempengaruhi kinerja tugas dari partisipan. Hasil uji beda dapat dilihat pada Tabel 4.5

Tabel 4.6
Uji Beda (Uji T-test)

Variabel	Tarif Tetap (A)	Tarif Bertingkat (B)	Selisih A-B	T-test
IPK	3,36	3,35	0,01	$t=0,27$ sig= $0,59$
Semester	5,70	5,61	0,09	$t=0,36$ sig= $0,46$
Gender	1,64	1,61	0,03	$t=0,24$ sig= $0,62$
Intensitas Bermain Puzzle	4,70	4,50	0,2	$t=0,44$ sig= $0,77$
Kesenangan Terhadap Matematika	5,58	5,42	0,16	$t=0,46$ sig= $0,10$
Self Esteem	5,91	5,66	0,25	$t=1,62$ sig= $0,62$

Sumber: Data primer diolah, 2014 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi dari masing-masing variabel. Untuk variabel IPK diketahui bahwa nilai mean IPK dari partisipan yang diberi insentif dengan tarif tetap lebih besar dari partisipan yang diberi insentif dengan tarif bertingkat, yaitu 3,36 dan 3,35. Namun IPK untuk masing-masing kelompok yang menerima insentif dengan tarif tetap dan

bertingkat tidak berbeda karena memiliki nilai $t=0,27$ dengan signifikansi 0,59 ($>0,05$).

Semester memiliki nilai mean untuk masing-masing kelompok berturut-turut adalah 5,70 dan 5,61. Setelah dilakukan uji beda, semester memiliki nilai $t=0,36$ dan signifikansi 0,46 ($>0,05$), yang berarti semester antar kelompok tidak berbeda. Sedangkan untuk variabel gender memiliki nilai mean masing-masing untuk setiap kelompok adalah 1,64 dan 1,61 dengan nilai $t=0,24$ dan signifikansi 0,62 ($>0,05$), yang berarti antar kelompok tidak ada perbedaan.

Tingkat intensitas partisipan dalam bermain puzzle untuk kedua kelompok masing-masing memiliki nilai mean sebesar 4,70 dan 4,50, yang berarti kelompok dengan insentif tetap lebih sering bermain puzzle dibandingkan dengan kelompok insentif bertingkat. Namun setelah dilakukan pengujian, intensitas bermain puzzle antar kelompok tidak terdapat perbedaan karena memiliki nilai t sebesar 0,44 dengan signifikansi 0,77 ($>0,05$).

Tingkat kesenangan partisipan terhadap matematika memiliki nilai mean masing-masing untuk setiap kelompok adalah 5,58 dan 5,42. Partisipan dengan tarif tetap lebih menyukai matematika dibandingkan dengan partisipan dengan tarif bertingkat. Untuk tingkat kesenangan terhadap matematika antar kelompok tidak berbeda karena memiliki nilai t sebesar 0,46 dengan signifikansi 0,10 ($>0,05$).

Variabel *Self Esteem* untuk kelompok partisipan dengan tarif tetap lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok yang menerima insentif dengan tarif bertingkat bila dilihat dari nilai mean untuk masing-masing kelompok yaitu 5,91

dan 5,66, yang berarti kelompok dengan tarif tetap memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi dalam menjawab tugas yang diberikan dibandingkan dengan kelompok dengan tarif bertingkat. Namun setelah dilakukan pengujian, diketahui nilai $t=1,62$ dengan signifikansi 0,62, berarti antar kelompok tidak berbeda dari sisi tingkat kepercayaan diri (*self esteem*) sehingga dipastikan bahwa kinerja antara kelompok tidak dipengaruhi oleh variabel *self esteem* karena menurut Engko (2006) dan Indriani (2008), *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

Berdasarkan hasil uji beda yang ditampilkan dalam Tabel 4.5 dapat dipastikan bahwa partisipan yang mendapatkan perlakuan tarif tetap dan tarif bertingkat tidak berbeda dari segi IPK, gender, intensitas bermain puzzle, kesenangan terhadap matematika, dan *self esteem* karena nilai signifikansi untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 ($>0,05$) dan variabel tersebut dipastikan tidak mempengaruhi kinerja dari partisipan.

4.3. Uji Asumsi ANOVA

ANOVA dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis pertama (H1) dan hipotesis kedua (H2). Asumsi yang digunakan dalam uji statistik ANOVA adalah *Homogeneity of variance*, yang berarti variabel dependen harus memiliki varian yang sama dalam setiap kategori variabel independen (probabilitas $> 0,05$). Asumsi *Homogeneity of variance* ditunjukkan oleh Tabel 4.6.

Tabel 4.7
Levene's Test of Equality of Error Variances(a)

F	df1	df2	Signifikansi
0,811	3	56	0,493

Sumber: Data primer diolah, 2014 (Lampiran 5)

Hasil uji levene test menunjukkan bahwa nilai F test sebesar 0,811 dan tidak signifikan karena $0,493 > 0,05$, yang berarti variance sama (memenuhi asumsi ANOVA).

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1. Pengujian Hipotesis Pertama dan Kedua

Hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini adalah ketika subyek tertarik dengan tugas dan diberi insentif dengan skema tetap akan menunjukan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan subyek yang diberi insentif dengan skema bertingkat. Sedangkan Hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini adalah Ketika subyek tidak tertarik dengan tugas dan diberi insentif dengan skema bertingkat akan menunjukan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan subyek yang diberi insentif dengan skema tetap.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat uji Two Ways ANOVA dengan taraf signifikansi 10%, dimana jika nilai probabilitas $> 0,1$ maka hipotesis 1 ditolak dan jika nilai probabilitas $< 0,1$ maka hipotesis 1 diterima. Hasil analisis Two Ways ANOVA untuk hipotesis pertama dan kedua adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil pengujian ANOVA

Variabel Dependen: Kinerja Tugas

Variabel	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
Daya Tarik Tugas Awal (DT1)	628,394	1	628,394	1,563	0,216
Skema Insentif (SI)	1282,973	1	1282,973	3,190	0,079
DT1 x SI	1973,072	1	1973,072	4,902	0,031
Error	22521,111	56	402,163		
a.R Squared = 0,163 (Adjusted R Squared = 0,118)					

Sumber: Data primer diolah, 2014 (Lampiran 6)

Berdasarkan hasil uji Anova menunjukkan daya tarik tugas awal tidak berpengaruh terhadap kinerja tugas. Hal ini terlihat dari nilai F sebesar 1,563 dengan signifikansi $p=0,216$ lebih besar dari 0,1. Sedangkan variabel skema insentif mempengaruhi kinerja tugas, hal ini ditunjukkan oleh nilai F sebesar 3,190 dengan signifikansi $p=0,079$ lebih kecil dari 0,1 yang berarti terdapat perbedaan kinerja tugas antara insentif dengan skema tetap dengan skema bertingkat. Hasil interaksi antara daya tarik tugas awal dan skema insentif memberikan nilai F sebesar 4,902 dan signifikansi $p=0,031$ lebih kecil dari 0,1 yang berarti terdapat pengaruh bersama antara daya tarik tugas awal dengan skema insentif terhadap kinerja tugas. Adjusted R Squared sebesar 11,8% yang berarti variabilitas kinerja tugas yang dapat dijelaskan oleh variabel daya tarik tugas awal, skema insentif, dan interaksi antara daya tarik tugas awal dengan skema insentif sebesar 11,8%.

Menjawab hipotesis pertama dan kedua yang diajukan dilakukan dengan melihat nilai mean dari kinerja tugas untuk masing-masing kelompok, yaitu kelompok yang pada awalnya tertarik dan diberi insentif tetap, kelompok yang

pada awalnya tertarik dan diberi insentif bertingkat, kelompok yang pada awalnya tidak tertarik dan diberi insentif tetap, dan kelompok yang tidak tertarik dan diberi insentif bertingkat. Nilai mean dari kinerja untuk setiap kelompok dapat dilihat dari tabel 4.8.

Tabel 4.9
Mean Kinerja untuk Masing-Masing Kelompok

		Skema Pemberian Insentif Keuangan	
		Tarif Tetap	Tarif Bertingkat
Daya Tarik Tugas Awal	Menarik	95,6250	74,3750
	Tidak menarik	77,2222	79,5000

Sumber: Data primer diolah, 2014 (Lampiran 6)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai mean kinerja dari kelompok yang pada awalnya tertarik dengan tugas dan diberi insentif tetap dan bertingkat masing-masing adalah 95,6250 dan 74,3750 dengan tingkat signikansi lebih kecil dari 0,1 ($0,031 < 0,1$). Dengan demikian **H1 diterima**, yang berarti subjek yang awalnya tertarik dengan tugas dan diberi insentif dengan skema tetap memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan subjek yang menerima insentif dengan skema bertingkat. Sedangkan nilai mean kinerja dari kelompok yang pada awalnya tidak tertarik dengan tugas dan diberi insentif tetap dan bertingkat masing-masing adalah 77,2222 dan 79,5000 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,1 ($0,031 < 0,1$). Dengan demikian **H2 diterima**, yang berarti subjek yang awalnya tidak tertarik dengan tugas dan diberi insentif dengan skema bertingkat memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan subjek yang diberi insentif dengan skema tetap.

4.4.2. Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah *Daya tarik tugas akhir berpengaruh positif terhadap kinerja Tugas*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Analisis Korelasi (*Spearman Rank*) dengan tingkat signifikan 10%. Jika nilai korelasi koefisien adalah positif, maka hubungan antara dua variabel searah. Sebaliknya, jika nilai koefisien adalah negatif, maka hubungan antara dua variabel berlawanan arah (Ghozali, 2013: 96). Hasil untuk pengujian hipotesis ketiga dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Analisis Korelasi untuk H2
Korelasi Spearman's Rho antara Daya Tarik Tugas Akhir dan Kinerja

	Koefisien Korelasi	Signifikansi
Daya Tarik Tugas Akhir x Kinerja Tugas	0,251	0,026

Sumber: Data primer diolah, 2014

Berdasarkan tabel diatas, daya tarik tugas akhir memiliki koefisien korelasi yang bernilai positif yaitu sebesar 0,251 dengan nilai signifikansi 0,026 ($<0,1$). Dengan demikian, **H3 diterima** yang berarti semakin tinggi daya tarik tugas akhir seseorang maka semakin tinggi kinerja tugasnya.

4.5. Pembahasan

Penelitian ini menguji interaksi daya tarik tugas dan skema insentif keuangan terhadap kinerja tugas (studi eksperimen pada Mahasiswa Akuntansi S1 Universitas Bengkulu). Hipotesis pertama (H1) yang diajukan dalam penelitian ini yaitu, *ketika subyek tertarik dengan tugas dan diberi insentif dengan skema tetap akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan subyek yang*

diberi insentif dengan skema bertingkat. Setelah diuji dengan ANOVA, H1 diterima karena nilai signifikansi $0,031 < 0,1$, sedangkan hipotesis kedua (H2), ketika subyek tidak tertarik dengan tugas dan diberi insentif dengan skemabertingkat akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan subyek yang diberi insentif dengan skema tetap, dan H2 diterima karena memiliki nilai signifikansi $0,031 < 0,1$, sedangkan untuk hipotesis ketiga (H3), daya tarik tugas berpengaruh positif terhadap kinerja tugas, dan H3 diterima setelah diuji dengan Analisis Korelasi Spearman's Rank, dengan nilai korelasi koefisien sebesar 0,251 dan signifikansi $0,026 < 0,1$.

4.5.1. Interaksi Daya Tarik Tugas Awal dan Skema Insentif Keuangan Berpengaruh Terhadap Kinerja Tugas

Hasilpengujian hipotesis pertama (H_1) diterima, yang berarti pemberian insentif dengan skema tetap akan lebih efisien dalam meningkatkan kinerja individu yang memiliki daya tarik tugas awal yang tinggi (tertarik dengan tugas) dibandingkan dengan memberi insentif dengan skema bertingkat yang justru dapat menurunkan kinerja tugas individu, dan hasil pengujian H2 diterima, yang berarti pemberian insentif dengan skema bertingkat akan lebih efisien dalam meningkatkan kinerja individu yang memiliki daya tarik tugas awal yang rendah (tidak tertarik dengan tugas) dibandingkan dengan memberi insentif dengan skema tetap yang justru dapat menurunkan kinerja tugas individu.

Berdasarkan hasil pengujian dibuktikan bahwa pada saat individu yang telah termotivasi oleh motivasi intrinsik (daya tarik tugas awal) kemudian diberi

motivasi ekstrinsik (insentif) justru akan menghilangkan motivasi intrinsiknya dan melaksanakan tugas yang diberikan dengan tujuan ingin memperoleh insentif yang dijanjikan. Hal ini terbukti setelah dilakukan pengujian yang menunjukkan bahwa daya tarik tugas awal tidak berpengaruh terhadap kinerja, dan insentif berpengaruh terhadap kinerja. Interaksi antara keduanya memiliki pengaruh terhadap kinerja tugas.

Hasil pengujian ini berhasil mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fessler (2003) dan Arniarti (2012), bahwa subjek yang awalnya tertarik dengan tugas dan diberi insentif dengan skema tetap memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan subjek yang diberi insentif dengan skema bertingkat, dan subjek yang awalnya tidak tertarik dengan tugas dan diberi insentif dengan skema bertingkat memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan subjek yang diberi insentif dengan skema tetap. Hasil ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Kusufi (2012), yang membuktikan bahwa interaksi antara insentif keuangan dan daya tarik tugas berpengaruh terhadap kinerja. Sesuai dengan model *partner-lawyer* (Donnelly *et al*: 1994) dalam Ardiana *et al* (2010), menyatakan bahwa kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal, persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Pemberian insentif harus dilakukan dengan skema yang tepat agar tidak menurunkan daya tarik tugas individu yang akan berdampak pada penurunan kinerjanya. Menurut Wibowo (2012:367), pemberian insentif dapat memperkuat

kepercayaan karyawan bahwa insentif mengikuti kinerja yang dihasilkan, menciptakan persepsi keadilan, memperkuat perilaku yang diinginkan dan mengusahakan dasar yang objektif untuk memberikan penghargaan, serta dapat meningkatkan motivasi karyawan yang akan berdampak pada kinerjanya.

Dalam kaitannya dengan sistem pengendalian manajemen, kompensasi berbasis insentif memberikan pengaruh besar bagi perusahaan, karena insentif yang diberikan merupakan salah satu bentuk usaha manajer dalam mempengaruhi perilaku karyawan yang memiliki ketertarikan yang berbeda-beda terhadap tugas yang diberikan yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Arifin, 2012).

Menurut Wiersma (1992) dalam Arniarti (2012), menyatakan bahwa kinerja akan meningkat ketika reward ekstrinsik (kompensasi berbasis insentif) diberikan ketika individu melakukan tugas yang dianggap menarik. Peningkatan kinerja terjadi ketika insentif yang diberikan memiliki pengaruh yang lebih kuat dari pada motivasi instrinsik.

4.5.2. Pengaruh Daya Tarik Tugas Terhadap Kinerja Tugas

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) diterima, yaitu daya tarik tugas akhir berpengaruh positif terhadap kinerja, yang berarti semakin tinggi daya tarik tugas akhir individu maka semakin tinggi kinerja tugasnya. Hasil penelitian ini berhasil mendukung penelitian yang dilakukan oleh Vroom (1964), Iaffaldano and Muchinsky (1991), Judge *et al.* (2001) dalam Fessler (2003), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan daya tarik tugas mempunyai korelasi positif terhadap kinerja tugas secara signifikan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Fessler

(2003), juga menyatakan bahwa daya tarik tugas dan kinerja memiliki hubungan yang positif secara signifikan.

Menurut Hackman dan Oldham dalam Kreitner dan Kinicki (2005:267), individu akan memberikan respon positif terhadap pekerjaan pada saat mereka memiliki ketertarikan terhadap pekerjaan yang diberikan. Semakin tertarik individu terhadap tugas yang diberikan maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik. Sejalan dengan hal tersebut, Bonner dan Sprinkle (2002), juga mengatakan bahwa faktor karakteristik tugas sebagai faktor yang tidak bisa diabaikan dalam hubungannya dengan kinerja.

Setiap karyawan dalam perusahaan memiliki ketertarikan terhadap tugas yang berbeda-beda yang akan mempengaruhi kinerjanya. Sistem pengendalian manajemen dalam perusahaan mempengaruhi daya tarik tugas karyawan yang berbeda-beda tersebut dengan memberikan motivasi yang dapat meningkatkan daya tarik tugas karyawan sehingga setiap karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi seiring dengan meningkatnya ketertarikan karyawan terhadap tugas yang diberikan. Salah satu bentuk motivasi yang diberikan untuk mempengaruhi daya tarik tugas karyawan adalah dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.

Menurut Scoot (1996) dalam Arniarti (2012), pekerjaan sebagai motivasi intrinsik yang dengan sendirinya menjadi faktor yang mempengaruhi ketertarikan individu terhadap tugas. Pekerjaan yang menantang dan lebih diperkaya (bervariasi) akan mendorong ketertarikan individu terhadap tugas yang diberikan dan menghasilkan peningkatan kinerja.

Individu yang memiliki tingkat ketertarikan yang tinggi terhadap tugas yang diberikan akan melaksanakan tugasnya tanpa disertai dengan adanya paksaan. Mereka cenderung memiliki motivasi yang kuat ketika dibutuhkan sedikit usaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan guna mencapai tujuannya dan ketika individu memperhatikan hasil yang dicapainya sebagai hal yang penting dalam hubungannya dengan kebutuhannya (Fessler, 2003).

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Pada dasarnya penelitian ini bertujuan untuk membuktikan adanya interaksi antara daya tarik tugas dengan insentif keuangan terhadap kinerja tugas. Penelitian ini dilakukan dengan metode eksperimen dengan memproksikan partisipan sebagai seorang manajer keuangan dalam sebuah perusahaan. Dibawah ini diuraikan ringkasan hasil penelitian:

- 1) Interaksi antara daya tarik tugas dan insentif keuangan mempengaruhi kinerja tugas individu.
- 2) Subjek yang awalnya tertarik dengan tugas akan memiliki kinerja yang lebih efisien atau lebih baik bila diberi insentif dengan skema tetap dibandingkan memberi insentif dengan skema bertingkat.
- 3) Subjek yang awalnya tidak tertarik dengan tugas akan memiliki kinerja yang lebih efisien atau lebih baik bila diberi insentif dengan skema bertingkat dibandingkan memberi insentif dengan skema tetap.
- 4) Ketertarikan individu terhadap tugas yang diberikan akan mempengaruhi kinerjanya.

5.2. Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah

- 1) Sebagai bahan pertimbangan bagi manajer level atas dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan pemberian insentif dalam mempengaruhi ketertarikan individu terhadap tugas yang akan berdampak pada kinerjanya.
- 2) Memperkaya penelitian eksperimen yang sebelumnya jarang dilakukan terutama oleh Mahasiswa Jurusan Akuntansi Universitas Bengkulu.
- 3) Mendukung kegiatan akademik dan perkembangan dalam bidang akuntansi khususnya sistem pengendalian manajemen dan akuntansi keperilakuan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang mempengaruhi hasil penelitian dan tidak dapat dihindari oleh peneliti. Adapun keterbatasan tersebut adalah:

- 1) Kasus yang disajikan dalam eksperimen ini hanya menggambarkan tugas yang sifatnya klerikal sementara tugas dari seorang manajer khususnya manajer keuangan tidak hanya mengerjakan tugas yang bersifat klerika.
- 2) Peneliti hanya menguji pengaruh kompensasi dalam bentuk insentif dalam mempengaruhi kinerja akuntan sementara pemberian kompensasi dapat diberikan dalam bentuk yang lain.
- 3) Dalam pelaksanaannya, ada variabel variabel ekstrane atau extraneous variabel yang tidak dapat dikendalikan oleh peneliti sehingga situasi dalam pelaksanaannya kurang kondusif dan mempengaruhi hasil eksperimen.

- 4) Pelaksanaan eksperimen tidak berlangsung dalam waktu yang bersamaan untuk 60 orang subyek sehingga dapat mempengaruhi hasil eksperimen.

5.4. Rekomendasi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ide untuk penelitian selanjutnya. Berdasarkan keterbatasan yang ada, peneliti selanjutnya diharkan dapat mempertimbangkan hal-hal beriku ini:

- 1) Tugas atau kasus yang disajikan tidak hanya tugas yang sifatnya klerikal.
- 2) Menggunakan beberapa bentuk insentif yang sesuai dengan jenis insentif seorang manajer.
- 3) Merancang skenario yang tepat saat menggunakan metode eksperimen sehingga dapat disesuaikan dengan kondisi respondennya masing-masing untuk menghindari suasana yang tidak kondusif.
- 4) Pelaksanaan eksperimen harus dilakukan dalam waktu yang bersamaan untuk seluruh subyek penelitian agar tidak terjadi bias yang dapat mempengaruhi hasil eksperimen

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, Arlan. 2011. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor*. Skripsi. Institut Pertanian Bogor.
- Anthony, Robert N dan Vijay Govindaran. 2005. *Management Control System*. Jakarta: Salemba Empat
- Ardiana, I.D.K.R , I.A. Brahmayanti, Subaedi. 2010. Kompetensi SDM UKM Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM Di Surabaya. *Jurnal Universitas* 17 Agustus 1945.
- Arifin, Anniazty. 2012. *Analisis Hubungan Antara Insentif Moneter, Daya Tarik Tugas dan Kinerja Tugas*. Skripsi. Universitas Negeri Bengkulu.
- Arniarti. 2012. Pengaruh Insentif Keuangan, Daya Tarik Tugas dan Faktor Situasional pada Kinerja. *Jurnal Seminar Nasional Akuntansi dan Bisnis (SNAB)*. Politeknik Negeri Batam.
- Bastian, Indra. 2001. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Carter, William K. 2009. *Akuntansi Biaya*. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Engko, Cecilia. 2006. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* Volume 10, No 1, April 2008, 1-12.
- Evi, Tiolina. 2009. Kajian Teoritis Analisa Hubungan Pemberian Insentif Dengan Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Seminar Nasional Informatika 2009*. ABFI Institute Perbanas.
- Fessler, Nicholas J. (2003). Experimental Evidence on the Links among Monetary Incentives, Task Attractiveness, and Task Performance. *Journal of Management Accounting Research*, Vol. 15, hal. 161-176.
- Ghozali, Iman. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Indriani, Novita Silvia. 2008. Analisis Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dalam Ruang Lingkup *Balanced Scorecard* (Studi Pada Karyawan Mayapada Mitra Usaha di Surakarta). Skripsi. Surakarta.
- Koesmono, H.Teman. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sector Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal*.Universitas Katholik Widya Mandala.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- Kusufi, Muhammad Syam. 2012. *Hubungan Insentif Keuangan Terhadap Daya Tarik Tugas, Usaha, Dan Kinerja: Studi Eksperimen*. Tesis. Universitas Gadjah Mada.
- Muljani, Ninuk. 2002.Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan.*Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 4, No. 2,hal : 108 – 122. Universitas Katolik Widya Mandala.
- Prabu, Anwar. 2005. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya* Vol. 3, No 6.Universitas Sriwijaya.
- Purwati, Sri. 2012. Pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Anindya Mitra Internasioanal. *Jurnal Simponi Nasional Akuntansi*.Universitas Ahmad Dahlan.
- Puspitasari, Novy. 2010. *Penilaian Hubungan Insentif Kinerja, Usaha, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Audit Judgment*. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Riyadi, Slamet. 2012. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal*. Universitas 17 Agustus 1945.
- Robbins, Stephen R Dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen. Edisi 10 Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.

Sari, Eka Puspita. 2013. *Persepsi Karyawan Tentang Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Reward, dan Sistem Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Universitas Bengkulu.

Simamora, Hayati. 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Serta Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Empiris Pada Pemerintah Kota Bengkulu)*. Skripsi. Universitas Bengkulu.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Supriyono. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada CV. Sumber Makmur Solo. *Jurnal Simponi Nasional Akuntansi*. STIE "AUB" Surakarta.

Umar, Akmal. 2012. Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar. *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI).

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja. Edisi 3*. Jakarta: Rajawali pers.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER

Yth. Saudaar/i/Partisipan

Peneliti menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan saudara/i/partisipan untuk ikut berpartisipasi dalam penelitian eksperimen ini. Kontribusi yang saudara/i/partisipan berikan akan sangat berguna, baik bagi peneliti, dunia kerja dan kalangan mahasiswa.

Data Partisipan :

1. Nama :
2. NPM :
3. IPK :
4. Gender :
5. Semester :
6. Intensitas bermain Puzzle : (Lingkari salah satu pilihan anda pada titik/ruas yang tersedia)

Tidak						sangat
Pernah						sering

7. Tingkat kesenangan terhadap matematika

Tidak

sangat

Menyukai

Menyukai

--	--	--	--	--	--

8. Deskripsi tentang Self Esteem/Tingkat keyakinan diri subjek :

Berilah tanda silang (X) pada kolom yang menurut anda sesuai dengan kondisi anda !

NO	Pernyataan	angattid ak setuju							Sangat setuju
1	Saya merasa bahwa diri saya cukup berharga, setidaknya sama dengan orang lain								
2	Saya rasa banyak hal-hal yang baik dalam diri saya								
3	Saya orang yang gagal								
4	Sayamampu mengerjakan sesuatu seperti apa yang dapat dilakukan orang lain								
5	Saya rasa tidak banyak yang dapat saya banggakan pada diri saya								
6	Saya menerima keadaan diri saya apa adanya								
7	Secara keseluruhan, saya puas dengan diri saya								
8	Saya berharap saya dapat lebih dihargai								

9	Saya sering merasa tidak berguna							
10	Kadang-kadang saya merasa diri saya tidak baik							

Saya mohon saudara mengisi dan melengkapi data partisipan diatas dan kemudian menjawab semua soal yang telah disediakan. Atas segala bantuannya saya ucapkan terima kasih.

KUNCI KODE TUGAS I

PENERJEMAHAN HURUF KE DALAM ANGKA

Kunci Kode A		Kunci Kode Z	
Huruf	Angka	Huruf	Angka
A	46	A	5461
B	12	B	6125
C	31	C	8312
D	98	D	3985
E	24	E	8245
F	87	F	9875
G	96	G	1963
H	25	H	4258
I	12	I	5126
J	95	J	7958
K	48	K	3487
L	21	L	8210
M	69	M	9698
N	57	N	2578
O	98	O	2986
P	58	P	8581
Q	38	Q	9369
R	45	R	3458
S	36	S	8365
T	34	T	9345
U	11	U	5114
V	89	V	5897
W	86	W	1864
X	32	X	6325
Y	95	Y	3954
Z	53	Z	1532

LATIHAN SOAL

NAMA :

NPM :

Anda adalah seorang manajer keuangan sebuah perusahaan yang memiliki kemampuan dan pengalaman dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Sebagai seorang manajer keuangan, Anda dituntut untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan, yaitu tugas penerjemahan huruf ke dalam angka dan *Water Jar Problem*. Perusahaan telah menetapkan target yang harus Anda capai dengan menyelesaikan tugas tersebut. Tugas harus Anda selesaikan sesuai dengan jangka waktu yang diberikan perusahaan.

Berikut tugas yang harus Anda selesaikan

Tugas I. Terjemahkan huruf dibawah ini ke dalam angka dan hitung penjumlahannya

NO	Code	Huruf	Penjumlahan	Hasil
1	A	DFNK		
2	Z	VZIG		
3	A	UXAC		

Tugas II. Selesaikan tugas *Water Jar Problem* di bawah ini

No	Kapasitas yang tersedia				Kapasitas Yang Dinginkan	Jawaban
	A	B	C	D		
1	16	35	8		24	
2	33	9	11		26	
3	17	3	10	55	42	

NAMA :

NPM :

SKALA PENGUKURAN DAYA TARIK TUGAS AWAL

Apa pendapat anda terhadap serangkaian tugas penerjemahan huruf ke dalam angka dan *water jar problem* yang baru saja anda kerjakan?

(Berilah tanda silang (X) pada salah satu kotak yang ada pada garis berikut sesuai dengan pendapat anda!)

Tugas yang menantang (Attractive)	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	Tugas yang sangat mudah (Repulsive)
Tugas yang menyenangkan (Exciting)	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	Tugas yang tdk menyenangkan (Dull)
Tugas yang bagus (Good)	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	Tugas yang buruk (Bad)
Tugas yang menarik (Interesting)	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	Tugas yang tdk menarik sama sekali (Boring)
Tugas yang berkualitas (Superior)	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	Tugas yang tdk berkualitas (Inferior)
Tugas yang hebat (Wholesome)	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	Tugas yang konyol (Unwholesome)
Tugas yang seru (Fun)	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	Tugas yang membosankan (Tedious)

NAMA :

NPM :

TIPE TARIF :

Anda adalah seorang manajer keuangan sebuah perusahaan yang memiliki kemampuan dan pengalaman dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Sebagai seorang manajer keuangan, Anda dituntut untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan, yaitu tugas penerjemahan huruf ke dalam angka dan water jar problem. Perusahaan telah menetapkan target yang harus Anda capai dengan menyelesaikan tugas tersebut. Pencapaian target dalam menyelesaikan tugas akan diberikan insentif dengan skema yang telah ditetapkan sebagai imbalan atas kerja keras Anda.

Berikut tugas yang harus Anda selesaikan

TUGAS I

PENERJEMAHAN HURUF KE DALAM ANGKA

Jika rangkaian huruf yang terdapat dalam kolom huruf Anda terjemahkan ke dalam angka yang sesuai dengan kode yang telah ditentukan, bagaimana hasil penjumlahan angka tersebut?

NO	Code	Huruf	Penjumlahan	Hasil
1	A	LNVS		
2	Z	MNET		
3	A	KDNC		
4	Z	ZTRO		
5	Z	BWDY		
6	A	ZONK		
7	A	FXJK		
8	Z	AEYU		
9	A	JPAI		
10	A	HLCD		
11	Z	GAIO		
12	Z	SVEI		
13	A	FADE		
14	A	YOQR		
15	Z	OIUS		

16	Z	LMBYU		
17	A	STUAR		
18	Z	HAJBE		
19	A	LMUVA		
20	Z	PODIF		
21	Z	YUJPT		
22	A	AHVQZ		
23	A	LRCIX		
24	A	WFDSQ		
25	Z	TXGDE		
26	Z	BIJZV		
27	A	GCBLVU		
28	Z	QRJNM		
29	A	ZRILH		
30	Z	RPZFE		

NAMA :
NPM :

TIPE TARIF :

TUGAS II

WATER JAR PROBLEM EKSPERIMEN

Jika kolom A, B, C, D, dan E menunjukkan Kapasitas air yang tersedia, bagaimana cara anda untuk mendapatkan kapasitas air yang diinginkan?

NO	Kapasitas yang tersedia dan dapat digunakan					Kapasitas yang diinginkan	Jawaban
	A	B	C	D	E		
1	17	40	11			28	
2	20	51	13			18	
3	13	25	70			69	
4	9	20	59	10		38	
5	23	151	53	37		116	
6	150	46	61	11		86	
7	17	31	64	13		32	
8	165	80	120	29		154	
9	157	349	433	234	61	269	
10	389	212	96	37	163	176	

NAMA :

NPM :

TIPE TARIF :

SKALA PENGUKURAN DAYA TARIK TUGAS AKHIR

Apa pendapat anda terhadap serangkaian tugas penerjemahan huruf ke dalam angka dan *water jar problem* yang baru saja anda kerjakan?

(Berilah tanda silang (X) pada salah satu kotak yang ada pada garis berikut sesuai dengan pendapat anda!)

Tugas yang menantang (Attractive)	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	Tugas yang sangat mudah (Repulsive)
Tugas yang menyenangkan (Exciting)	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	Tugas yang tdk menyenangkan (Dull)
Tugas yang bagus (Good)	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	Tugas yang buruk (Bad)
Tugas yang menarik (Interesting)	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	Tugas yang tdk menarik sama sekali (Boring)
Tugas yang berkualitas (Superior)	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	Tugas yang tdk berkualitas (Inferior)
Tugas yang hebat (Wholesome)	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	Tugas yang konyol (Unwholesome)
Tugas yang seru (Fun)	<div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	Tugas yang membosankan (Tedious)

LAMPIRAN 2

Data Demografis Partisipan

Responden	Kode Insentif	Skema Insentif *	IPK	Semester	Gender **	Intensitas Bermain Puzzle	Kesenangan Terhadap Matematika	Self Esteem	Daya Tarik Tugas Awal	Kinerja Tugas	Daya Tarik Tugas Akhir
1	B14	2	3,14	7	1	2	5	5	4	60	1,7142857
2	B7	2	3,11	7	1	2	7	6,2	2,714286	65	1,8571429
3	A9	1	3,09	7	1	4	6	6,6	3,428571	95	2,2857143
4	D14	1	3,08	7	1	5	5	5,7	1,428571	95	1
5	D15	1	3,14	7	2	3	5	6,3	1,428571	115	2
6	B3	2	3,1	7	2	2	5	5,7	2	90	1,8571429
7	E11	2	3,01	7	2	3	2	5,8	1,428571	100	1,7142857
8	B4	2	3,48	7	2	4	4	6,7	1,714286	110	1
9	A3	1	3,6	7	2	6	6	6,2	3,142857	110	3
10	D7	1	3,5	7	2	4	7	6,3	4	130	3,2857143
11	A7	1	3,41	7	1	1	5	6	2,142857	100	1,8571429
12	A6	1	3,07	7	1	1	5	6	1,571429	85	1,4285714
13	D4	1	3,38	7	2	3	4	5,6	2,428571	85	2,4285714
14	B2	2	3,05	7	2	4	5	5,7	3,857143	100	2,7142857
15	A11	1	3,1	7	2	4	6	5,3	3,142857	100	2,4285714

16	A4	1	3,28	7	2	5	6	6,3	2,857143	105	2,1428571
17	B2	2	3,11	7	2	4	6	5,7	2	70	2,1428571
18	D12	1	3,18	7	2	4	6	5,7	2	110	2
19	E15	2	3,45	7	2	3	1	5,9	2,285714	105	2
20	A13	1	3,34	7	2	4	4	5,7	2,571429	115	2,1428571
21	B4	2	3,4	5	2	5	5	5	4,142857	85	2,1428571
22	A1	1	3,32	5	1	4	4	7	1	45	1,5714286
23	B4	2	3,31	5	1	7	7	6,1	1	65	1
24	A1	1	3,31	5	2	5	6	6	1,571429	45	1,8571429
25	A3	1	3,33	5	2	7	6	6,4	1,571429	50	1,5714286
26	A3	1	3,42	5	2	7	5	4,9	1	65	1,1428571
27	B1	2	3,35	5	2	7	6	4,6	3,428571	55	1,5714286
28	E9	2	3,43	5	1	6	7	6,2	4,428571	70	2,4285714
29	B6	2	3,48	5	1	2	6	4,9	2,714286	60	2,2857143
30	B7	2	3,31	5	1	7	7	6,2	1,714286	95	1,2857143
31	A12	1	3,37	5	2	4	4	6,3	2,428571	55	1,8571429
32	A1	1	3,33	5	1	7	5	6,8	2,142857	95	1,2857143
33	B4	2	3,48	5	2	5	6	6	2	70	1,1428571
34	D2	1	3,42	5	2	7	7	5	1,285714	90	1,2857143
35	E13	2	3,39	5	2	4	2	5,4	4,142857	60	2,1428571
36	A3	1	3,4	5	2	7	6	5,9	1,714286	55	1,1428571
37	B2	2	3,44	5	1	4	5	5,3	1,714286	40	1,7142857
38	D15	1	3,38	5	1	7	7	5,5	1	85	1
39	D9	1	3,47	5	2	1	7	4,7	1,428571	95	1,4285714

40	D3	1	3,31	5	1	6	4	5,7	1,714286	95	2,2857143
41	E13	2	3,5	5	1	7	7	4,5	1,285714	100	1
42	E1	2	3,46	5	2	4	7	5,3	3,857143	90	2,5714286
43	D10	1	3,54	5	2	5	5	6,1	5	85	2,5714286
44	B5	2	3,52	5	2	4	6	6	1,714286	65	2,2857143
45	D1	1	3,45	5	2	5	5	6,3	1,285714	70	1,5714286
46	D7	1	3,77	5	2	6	7	6,1	1,857143	90	1,7142857
47	E1	2	3,47	5	2	6	7	5,8	1,571429	65	1,2857143
48	D5	1	3,63	5	2	3	4	6,4	1,428571	70	1,1428571
49	E8	2	3,47	5	1	2	6	6,4	3,571429	55	2,4285714
50	E5	2	3,41	5	1	7	7	6,7	1	65	1
51	D4	1	3,37	5	2	3	5	5,8	1,285714	90	2,1428571
52	E7	2	3,37	5	2	5	6	6	1,571429	90	1,5714286
53	D2	1	3,35	5	2	6	5	6,4	1,714286	75	1,4285714
54	E12	2	3,35	5	2	4	4	4,7	2,428571	40	2,1428571
55	D13	1	3,34	5	2	4	5	6,7	2,857143	100	2,8571429
56	D8	1	3,56	5	1	6	7	5,3	2,857143	95	2,5714286
57	A4	1	3,29	5	1	6	7	5,8	1,714286	75	2
58	E7	2	3,55	5	2	7	5	5,4	3,142857	115	2,2857143
59	A9	1	3,41	5	1	4	7	5,5	2,285714	70	1,5714286
60	D14	1	3,4	5	1	6	7	4,7	5,714286	80	1,8571429

* 1 = Tetap
2 = Bertingkat

** 1 = Laki-Laki
2 = Perempuan

SELF ESTEEM

Responden	Self Esteem										Rata-rata Self Esteem	Total
	SE 1	SE 2	SE 3	SE 4	SE 5	SE 6	SE 7	SE 8	SE 9	SE 10		
1	7	6	6	5	2	5	5	6	4	4	5	50
2	7	6	6	6	6	7	7	6	7	4	6,2	62
3	7	6	6	6	6	7	7	7	7	7	6,6	66
4	7	6	6	5	6	5	5	7	6	4	5,7	57
5	7	6	7	7	7	6	6	7	6	4	6,3	63
6	6	6	7	7	6	6	4	6	6	3	5,7	57
7	5	5	7	3	7	4	7	7	7	6	5,8	58
8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	6,7	67
9	7	7	7	6	7	6	6	7	6	3	6,2	62
10	6	7	7	6	7	6	7	6	7	4	6,3	63
11	7	7	7	6	7	6	6	7	3	4	6	60
12	5	4	7	6	7	6	6	6	7	6	6	60
13	5	4	7	5	4	6	6	7	6	6	5,6	56
14	6	6	6	5	3	6	6	7	7	5	5,7	57
15	6	5	5	6	5	6	5	5	5	5	5,3	53
16	7	5	7	6	6	7	4	7	7	7	6,3	63
17	7	6	6	7	7	6	5	3	5	5	5,7	57
18	7	7	7	6	6	7	6	2	7	2	5,7	57
19	7	7	7	5	6	6	6	3	7	5	5,9	59

20	6	5	6	5	7	6	4	4	7	7	5,7	57
21	5	5	6	5	4	4	3	6	6	6	5	50
22	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	70
23	7	4	7	7	4	7	7	7	7	4	6,1	61
24	6	6	6	6	7	7	6	6	7	3	6	60
25	7	5	7	7	7	7	6	7	6	5	6,4	64
26	7	7	2	7	4	4	5	7	3	3	4,9	49
27	6	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4,6	46
28	5	6	6	5	6	7	7	7	6	7	6,2	62
29	1	7	7	7	4	7	3	5	7	1	4,9	49
30	6	6	7	7	6	7	7	7	4	5	6,2	62
31	7	5	7	6	7	6	7	6	7	5	6,3	63
32	7	6	7	7	7	7	6	7	7	7	6,8	68
33	6	5	5	7	6	7	7	5	6	6	6	60
34	3	5	7	7	1	7	7	7	3	3	5	50
35	4	7	6	2	6	6	5	7	5	6	5,4	54
36	7	7	4	6	7	3	6	7	6	6	5,9	59
37	6	6	4	5	4	7	7	6	4	4	5,3	53
38	6	6	6	6	6	5	6	6	6	2	5,5	55
39	7	4	4	5	5	6	5	7	3	1	4,7	47
40	6	7	7	6	7	5	6	5	4	4	5,7	57
41	4	6	3	5	7	5	2	5	4	4	4,5	45
42	6	6	7	6	2	4	6	6	4	6	5,3	53
43	7	5	7	6	6	7	6	6	7	4	6,1	61

44	7	5	7	6	7	2	6	7	7	6	6	60
45	7	6	7	5	7	6	6	6	7	6	6,3	63
46	7	7	7	6	2	6	7	5	7	7	6,1	61
47	7	5	7	7	5	5	4	7	5	6	5,8	58
48	7	7	7	6	6	6	6	7	6	6	6,4	64
49	7	6	7	5	7	6	7	7	6	6	6,4	64
50	6	7	7	6	7	7	7	7	6	7	6,7	67
51	7	7	7	5	4	7	5	7	5	4	5,8	58
52	7	6	7	6	7	5	5	6	7	4	6	60
53	7	7	7	7	6	7	7	7	6	3	6,4	64
54	4	4	6	4	5	5	5	5	4	5	4,7	47
55	7	7	7	6	6	7	7	6	7	7	6,7	67
56	7	7	7	5	3	7	7	4	3	3	5,3	53
57	7	7	4	6	7	3	6	6	6	6	5,8	58
58	6	7	4	5	4	7	7	6	4	4	5,4	54
59	6	6	6	6	6	5	6	6	6	2	5,5	55
60	7	4	4	5	5	6	5	7	3	1	4,7	47

DAYA TARIK TUGAS AWAL

Responden	Daya Tarik Tugas Awal							Total	Rata-rata Daya Tarik Tugas Awal (DT1)	Kriteria Daya Tarik Tugas Awal
	DT 1 a	DT1 b	DT1 c	DT1 d	DT1 e	DT1 f	DT1 g			
1	3	5	4	3	6	3	4	28	4	1
2	3	3	2	2	3	3	3	19	2,714285714	1
3	3	4	3	4	3	4	3	24	3,428571429	1
4	2	2	2	1	1	1	1	10	1,428571429	2
5	3	1	1	1	1	1	2	10	1,428571429	2
6	2	2	2	2	2	2	2	14	2	1
7	3	1	1	1	1	2	1	10	1,428571429	2
8	4	1	1	3	1	1	1	12	1,714285714	2
9	3	3	4	3	3	3	3	22	3,142857143	1
10	3	5	3	4	4	4	5	28	4	1
11	1	2	3	1	3	2	3	15	2,142857143	1
12	2	1	2	2	1	2	1	11	1,571428571	2
13	4	2	2	3	2	3	1	17	2,428571429	1
14	5	4	4	3	3	4	4	27	3,857142857	1
15	4	3	3	3	3	3	3	22	3,142857143	1
16	4	2	3	2	3	3	3	20	2,857142857	1
17	2	2	2	2	2	2	2	14	2	1
18	4	1	2	2	2	2	1	14	2	1
19	4	1	4	1	2	3	1	16	2,285714286	1

20	2	3	2	2	3	3	3	18	2,571428571	1
21	4	3	4	4	5	4	5	29	4,142857143	1
22	1	1	1	1	1	1	1	7	1	2
23	1	1	1	1	1	1	1	7	1	2
24	2	2	1	1	2	2	1	11	1,571428571	2
25	1	2	1	1	2	3	1	11	1,571428571	2
26	1	1	1	1	1	1	1	7	1	2
27	3	4	4	4	2	4	3	24	3,428571429	1
28	4	5	4	3	5	6	4	31	4,428571429	1
29	2	3	3	3	1	3	4	19	2,714285714	1
30	2	1	3	1	2	2	1	12	1,714285714	2
31	4	2	1	2	2	3	3	17	2,428571429	1
32	6	1	1	1	1	4	1	15	2,142857143	1
33	2	2	2	2	2	2	2	14	2	1
34	1	1	1	1	1	2	2	9	1,285714286	2
35	2	6	3	6	2	5	5	29	4,142857143	1
36	4	1	1	1	1	2	2	12	1,714285714	2
37	3	2	2	1	1	2	1	12	1,714285714	2
38	1	1	1	1	1	1	1	7	1	2
39	1	1	1	1	1	2	3	10	1,428571429	2
40	3	2	1	1	1	2	2	12	1,714285714	2
41	3	1	1	1	1	1	1	9	1,285714286	2
42	3	4	4	4	4	4	4	27	3,857142857	1
43	4	5	5	5	5	5	6	35	5	1

44	2	2	1	1	1	4	1	12	1,714285714	2
45	1	1	1	2	2	1	1	9	1,285714286	2
46	2	2	1	1	1	3	3	13	1,857142857	2
47	2	3	1	2	1	1	1	11	1,571428571	2
48	1	2	1	2	1	1	2	10	1,428571429	2
49	4	4	3	2	3	5	4	25	3,571428571	1
50	1	1	1	1	1	1	1	7	1	2
51	3	1	1	1	1	1	1	9	1,285714286	2
52	3	1	1	1	2	2	1	11	1,571428571	2
53	2	2	2	1	1	2	2	12	1,714285714	2
54	2	2	2	2	3	3	3	17	2,428571429	1
55	2	2	3	3	3	3	4	20	2,857142857	1
56	2	3	3	3	3	3	3	20	2,857142857	1
57	1	1	2	2	2	2	2	12	1,714285714	2
58	2	3	3	3	3	4	4	22	3,142857143	1
59	2	1	4	4	2	2	1	16	2,285714286	1
60	2	6	7	7	7	6	5	40	5,714285714	1

*** 1 = Tertarik**

2 = Tidak Tertarik

KINERJA TUGAS

Responden	Skema Insentif	Kinerja Tugas		Total	Total Kinerja Tugas
		Tugas 1	Tugas 2		
1	1	10	1	11	60
2	1	9	2	11	65
3	2	15	2	17	95
4	1	13	3	16	95
5	1	15	4	19	115
6	2	12	3	15	90
7	2	12	4	16	100
8	2	16	3	19	110
9	1	10	6	16	110
10	2	14	6	20	130
11	1	14	3	17	100
12	1	7	5	12	85
13	1	11	3	14	85
14	2	14	3	17	100
15	1	14	3	17	100
16	1	15	3	18	105
17	2	8	3	11	70
18	2	12	5	17	110
19	2	11	5	16	105
20	1	13	5	18	115

21	2	11	3	14	85
22	1	7	1	8	45
23	2	7	3	10	65
24	1	7	1	8	45
25	1	10	0	10	50
26	1	9	2	11	65
27	1	7	2	9	55
28	2	8	3	11	70
29	1	8	2	10	60
30	2	11	4	15	95
31	1	7	2	9	55
32	1	11	4	15	95
33	2	12	1	13	70
34	1	10	4	14	90
35	1	8	2	10	60
36	1	7	2	9	55
37	2	6	1	7	40
38	1	11	3	14	85
39	1	15	2	17	95
40	1	11	4	15	95
41	2	12	4	16	100
42	2	14	2	16	90
43	1	11	3	14	85
44	2	9	2	11	65

45	1	10	2	12	70
46	1	14	2	16	90
47	2	9	2	11	65
48	1	8	3	11	70
49	2	7	2	9	55
50	2	9	2	11	65
51	1	12	3	15	90
52	2	12	3	15	90
53	1	9	3	12	75
54	2	6	1	7	40
55	1	14	3	17	100
56	1	13	3	16	95
57	1	9	3	12	75
58	2	15	4	19	115
59	1	8	3	11	70
60	1	12	2	14	80

DAYA TARIK TUGAS AKHIR

Responden	Daya Tarik Tugas Akhir							Total	Rata-rata Daya Tarik Tugas Akhir (DT2)	Kriteria Daya Tarik Tugas Akhir
	DT 2 a	DT2 b	DT2 c	DT2 d	DT2 e	DT2 f	DT2 g			
1	2	1	2	1	2	2	2	12	1,714285714	1
2	1	2	2	2	2	2	2	13	1,857142857	2
3	3	2	1	3	3	2	2	16	2,285714286	1
4	1	1	1	1	1	1	1	7	1	2
5	1	4	2	2	1	1	3	14	2	1
6	1	2	2	2	2	2	2	13	1,857142857	2
7	2	2	2	2	1	2	1	12	1,714285714	1
8	1	1	1	1	1	1	1	7	1	2
9	1	3	4	4	3	3	3	21	3	1
10	4	3	2	3	4	4	3	23	3,285714286	1
11	1	2	2	3	2	2	1	13	1,857142857	2
12	2	1	1	1	2	2	1	10	1,428571429	2
13	4	1	1	4	2	3	2	17	2,428571429	1
14	2	2	3	3	3	3	3	19	2,714285714	1
15	3	1	3	3	1	3	3	17	2,428571429	1
16	1	3	2	2	2	2	3	15	2,142857143	1
17	2	2	2	2	2	3	2	15	2,142857143	1
18	2	3	2	1	2	2	2	14	2	1
19	3	1	3	1	2	3	1	14	2	1

20	1	3	2	2	1	3	3	15	2,142857143	1
21	2	3	1	3	1	3	2	15	2,142857143	1
22	1	2	3	1	1	1	2	11	1,571428571	1
23	1	1	1	1	1	1	1	7	1	2
24	1	2	2	2	2	2	2	13	1,857142857	1
25	1	2	1	1	2	3	1	11	1,571428571	2
26	1	2	1	1	1	1	1	8	1,142857143	2
27	1	2	2	2	1	1	2	11	1,571428571	2
28	2	3	2	3	2	3	2	17	2,428571429	1
29	3	3	1	3	2	3	1	16	2,285714286	1
30	1	1	2	2	1	1	1	9	1,285714286	2
31	2	1	2	1	2	2	3	13	1,857142857	1
32	2	1	1	1	1	2	1	9	1,285714286	1
33	1	2	1	1	1	1	1	8	1,142857143	2
34	1	2	1	1	1	1	2	9	1,285714286	2
35	2	3	1	3	3	2	1	15	2,142857143	1
36	1	1	1	1	1	2	1	8	1,142857143	2
37	3	1	2	2	1	2	1	12	1,714285714	1
38	1	1	1	1	1	1	1	7	1	2
39	1	1	1	1	1	2	3	10	1,428571429	2
40	3	2	2	2	2	3	2	16	2,285714286	1
41	1	1	1	1	1	1	1	7	1	2
42	1	2	3	3	3	3	3	18	2,571428571	1
43	2	4	3	3	2	3	1	18	2,571428571	1

44	3	3	4	1	1	3	1	16	2,285714286	2
45	2	2	1	1	1	2	2	11	1,571428571	2
46	1	2	2	1	1	3	2	12	1,714285714	2
47	1	1	1	2	1	1	2	9	1,285714286	2
48	1	2	1	1	1	1	1	8	1,142857143	2
49	3	1	2	2	3	4	2	17	2,428571429	1
50	1	1	1	1	1	1	1	7	1	2
51	1	3	3	2	1	2	3	15	2,142857143	1
52	1	1	2	2	2	1	2	11	1,571428571	2
53	1	1	1	1	2	2	2	10	1,428571429	2
54	3	1	2	2	3	1	3	15	2,142857143	1
55	3	3	3	2	3	2	4	20	2,857142857	1
56	2	2	3	1	2	4	4	18	2,571428571	1
57	1	2	2	2	2	2	3	14	2	1
58	1	2	3	2	1	3	4	16	2,285714286	1
59	2	2	2	1	2	1	1	11	1,571428571	1
60	1	3	1	2	1	2	3	13	1,857142857	1

*** 1 = Tertarik**

2 = Tidak Tertarik

LAMPIRAN 3. Deskriptif Statistik Data

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
IPK	60	3,01	3,77	3,3580	,15835
Semester	60	5,00	7,00	5,6667	,95077
Gender	60	1,00	2,00	1,6333	,48596
IBP	60	1,00	7,00	4,6167	1,75723
KTM	60	1,00	7,00	5,5167	1,35911
SE	60	4,50	7,00	5,8033	,60056
DT1	60	1,0000	5,7143	2,340476	1,0959160
KINERJA	60	40,00	130,00	81,7500	21,34910
DT2	60	1,0000	3,2857	1,852381	,5579318
Valid N (listwise)	60				

Frequencies

Statistics										
	IPK	Semester	Gender	IBP	KTM	SE	DT1	KINERJA	DT2	
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60	60	
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mean		3,3580	5,6667	1,6333	4,6167	5,5167	5,8033	2,340476	81,7500	1,852381
Median		3,3800	5,0000	2,0000	4,0000	6,0000	5,8500	2,000000	85,0000	1,857143
Mode		3,31	5,00	2,00	4,00	5,00 ^a	5,70	1,7143	95,00	2,1429
Std. Deviation		,15835	,95077	,48596	1,75723	1,35911	,60056	1,0959160	21,34910	,5579318
Minimum		3,01	5,00	1,00	1,00	1,00	4,50	1,0000	40,00	1,0000
Maximum		3,77	7,00	2,00	7,00	7,00	7,00	5,7143	130,00	3,2857

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

DT1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,0000	5	8,3	8,3	8,3
Valid 1,2857	4	6,7	6,7	15,0
1,4286	5	8,3	8,3	23,3

1,5714	5	8,3	8,3	31,7
1,7143	8	13,3	13,3	45,0
1,8571	1	1,7	1,7	46,7
2,0000	4	6,7	6,7	53,3
2,1429	2	3,3	3,3	56,7
2,2857	2	3,3	3,3	60,0
2,4286	3	5,0	5,0	65,0
2,5714	1	1,7	1,7	66,7
2,7143	2	3,3	3,3	70,0
2,8571	3	5,0	5,0	75,0
3,1429	3	5,0	5,0	80,0
3,4286	2	3,3	3,3	83,3
3,5714	1	1,7	1,7	85,0
3,8571	2	3,3	3,3	88,3
4,0000	2	3,3	3,3	91,7
4,1429	2	3,3	3,3	95,0
4,4286	1	1,7	1,7	96,7
5,0000	1	1,7	1,7	98,3
5,7143	1	1,7	1,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

DT2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,0000	6	10,0	10,0	10,0
1,1429	4	6,7	6,7	16,7
1,2857	4	6,7	6,7	23,3
1,4286	3	5,0	5,0	28,3
1,5714	6	10,0	10,0	38,3
1,7143	4	6,7	6,7	45,0
1,8571	6	10,0	10,0	55,0
2,0000	4	6,7	6,7	61,7
Valid 2,1429	7	11,7	11,7	73,3
2,2857	5	8,3	8,3	81,7
2,4286	4	6,7	6,7	88,3
2,5714	3	5,0	5,0	93,3
2,7143	1	1,7	1,7	95,0
2,8571	1	1,7	1,7	96,7
3,0000	1	1,7	1,7	98,3
3,2857	1	1,7	1,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Kinerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
40,00	2	3,3	3,3	3,3
45,00	2	3,3	3,3	6,7
50,00	1	1,7	1,7	8,3
55,00	4	6,7	6,7	15,0
60,00	3	5,0	5,0	20,0
65,00	6	10,0	10,0	30,0
70,00	6	10,0	10,0	40,0
75,00	2	3,3	3,3	43,3
80,00	1	1,7	1,7	45,0
85,00	5	8,3	8,3	53,3
90,00	6	10,0	10,0	63,3
95,00	7	11,7	11,7	75,0
100,00	6	10,0	10,0	85,0
105,00	2	3,3	3,3	88,3
110,00	3	5,0	5,0	93,3
115,00	3	5,0	5,0	98,3
130,00	1	1,7	1,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

LAMPIRAN 4. Independent Sample T-test

T-Test

Group Statistics					
	SI	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
IPK	1,00	34	3,3629	,15872	,02722
	2,00	26	3,3515	,16077	,03153
Semester	1,00	34	5,7059	,97014	,16638
	2,00	26	5,6154	,94136	,18462
Gender	1,00	34	1,6471	,48507	,08319
	2,00	26	1,6154	,49614	,09730
IBP	1,00	34	4,7059	1,74997	,30012
	2,00	26	4,5000	1,79444	,35192
KTM	1,00	34	5,5882	1,07640	,18460
	2,00	26	5,4231	1,67745	,32898
SE	1,00	34	5,9118	,57460	,09854
	2,00	26	5,6615	,61519	,12065

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
IPK	Equal variances assumed	,293	,590	,274	58	,785
	Equal variances not assumed			,274	53,598	,785
Semester	Equal variances assumed	,541	,465	,363	58	,718
	Equal variances not assumed			,364	54,743	,717
Gender	Equal variances assumed	,236	,629	,248	58	,805
	Equal variances not assumed			,247	53,322	,806
IBP	Equal variances assumed	,080	,778	,447	58	,657
	Equal variances not assumed			,445	53,250	,658
KTM	Equal variances assumed	2,758	,102	,463	58	,645
	Equal variances not assumed			,438	40,203	,664
SE	Equal variances assumed	,237	,628	1,621	58	,110
	Equal variances not assumed			1,606	51,962	,114

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
IPK	Equal variances assumed	,01140	,04158	-,07183	,09464
	Equal variances not assumed	,01140	,04165	-,07212	,09493
Semester	Equal variances assumed	,09050	,24954	-,40901	,59001
	Equal variances not assumed	,09050	,24852	-,40761	,58860
Gender	Equal variances assumed	,03167	,12762	-,22379	,28714
	Equal variances not assumed	,03167	,12802	-,22506	,28840
IBP	Equal variances assumed	,20588	,46094	-,71679	1,12855
	Equal variances not assumed	,20588	,46251	-,72170	1,13346
KTM	Equal variances assumed	,16516	,35646	-,54838	,87869
	Equal variances not assumed	,16516	,37723	-,59713	,92745
SE	Equal variances assumed	,25023	,15434	-,05873	,55918
	Equal variances not assumed	,25023	,15578	-,06237	,56282

LAMPIRAN 5. Asumsi ANOVA

Between-Subjects Factors

		N
GroupD	1,00	32
T1	2,00	28
SI	1,00	34
	2,00	26

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: Kinerja

F	df1	df2	Sig.
,811	3	56	,493

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + GroupDT1 + SI + GroupDT1

* SI

LAMPIRAN 6 Pengaruh Interaksi Daya Tarik Tugas Awal dan Insentif Keuangan Terhadap Kinerja Tugas

Univariate Analysis of Variance (ANOVA)

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Kinerja

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	4370,139 ^a	3	1456,713	3,622	,018
Intercept	380485,820	1	380485,820	946,099	,000
GroupDT1	628,394	1	628,394	1,563	,216
SI	1282,973	1	1282,973	3,190	,079
GroupDT1 * SI	1973,072	1	1973,072	4,906	,031
Error	22521,111	56	402,163		
Total	427875,000	60			
Corrected Total	26891,250	59			

a. R Squared = ,163 (Adjusted R Squared = ,118)

Kinerja Tugas

	N	Mean
TT	16	95,6250
TB	16	74,3750
TTT	18	77,2222
TTB	10	79,5000
Valid N (listwise)	10	

LAMPIRAN 7 Pengaruh Daya Tarik Tugas Akhir Terhadap Kinerja Tugas

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
DT2	1,852381	,5579318	60
Kinerja	81,7500	21,34910	60

Correlations

		DT2	Kinerja
DT2	Pearson Correlation	1	,293 [*]
	Sig. (1-tailed)		,011
	N	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	,293 [*]	1
	Sig. (1-tailed)	,011	
	N	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Nonparametric Correlations

Correlations			DT2	Kinerja
Spearman's rho	DT2	Correlation Coefficient	1,000	,251 [*]
		Sig. (1-tailed)	.	,026
		N	60	60
	Kinerja	Correlation Coefficient	,251 [*]	1,000
		Sig. (1-tailed)	,026	.
		N	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).